

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dukungan Sosial Sebagai Variabel *Intervening*

Dwi Indah Lestari dan Sri Suwarsi
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
dwiindahlestr@yahoo.com, srisuwarsi@yahoo.com,

Abstract—The aim of this study is to (1) determine the level of workload and work stress of the employees of Waled Hospital in Cirebon Regency (2) the effect of workload on work stress from the social support of the employees of Waled Hospital in Cirebon Regency . The research method used is descriptive analysis and verification and performs the calculations with the SPSS version 24.0 program. . The sampling technique used is one of the probability sampling techniques, which are random samples. The respondents in this study were 88 employees at Waled Hospital, Cirebon Regency. The variables examined in this study are workload (X), work stress (Y), and social support (Z). The data was collected through library and field research. The results of this study concluded that: (1) Workload has a significant impact on the workload of employees at Waled Hospital, Cirebon Regency. (2) Workload has a significant impact on work stress with social support as an intervention variable for employees at Waled Hospital, Cirebon Regency.

Keywords—*Workload, Work Stress, Social Support*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) tingkat beban kerja dan stres kerja karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon (2) pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui dukungan sosial karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon. untuk menentukan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif serta melakukan perhitungan dengan program SPSS versi 24.0. . Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah salah satu teknik probability sampling yaitu pengambilan sampel secara acak. Responden dalam penelitian ini adalah 88 karyawan di RS Waled Kabupaten Cirebon. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja (X), stres kerja (Y), dan dukungan sosial (Z). Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap beban kerja pegawai RS Waled Kabupaten Cirebon. (2) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel intervensi pada pegawai di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

Kata Kunci—*Beban Kerja, Stres Kerja, Dukungan Sosial*

I. PENDAHULUAN

Salah satu pelayanan kesehatan di Kabupaten Cirebon adalah Rumah Sakit Umum Daerah Waled. RSUD Waled memiliki visi menjadi pusat pelayanan kesehatan, pendidikan dan penelitian di wilayah Jawa Timur-Barat

pada tahun 2019. Sedangkan misi mereka adalah “meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, meningkatkan mutu pendidikan kesehatan dan penelitian di rumah sakit”. RSUD Waled selalu berupaya memberikan perawatan pasien yang ramah dan sepenuh hati agar pasien merasa nyaman dan puas setelah menggunakan pelayanan kesehatan rumah sakit. Hal ini tidak lepas dari peran karyawan yang berbeda di berbagai area rumah sakit. Salah satu peran terpenting dalam mencapai pelayanan yang memuaskan adalah pegawai, baik tenaga struktural maupun medis, tenaga perawat, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non medis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas di RS Waled Kabupaten Cirebon pada tanggal 16 Oktober 2019 diperoleh informasi tentang beban kerja yang mereka miliki selama bekerja, seperti:

1. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu oleh petugas di RS Waled Kabupaten Cirebon.
2. Pekerjaan yang dilakukan oleh atasan harus dilakukan sesuai dengan instruksi yang diberikan dan tepat waktu.
3. Perawat shift malam merasa berat karena sering mengantuk.
4. Pembagian kerja shift malam dirasa tidak adil.
5. Jam kerja shift malam terlalu lama dibandingkan dengan shift pagi dan sore.
6. Penderita dan keluarganya yang sulit diatur
7. Banyaknya keluhan keluarga pasien tentang pelayanan yang dirasa kurang memuaskan.

Ruangan perawat memiliki tiga shift, yaitu shift pagi, shift siang, dan shift malam. Perawat harus berganti shift setiap dua hari, dengan standar jam kerja yaitu 7 jam untuk shift pagi, 6 jam untuk shift malam, dan 10 jam untuk shift malam. Biasanya jumlah perawat pada shift malam lebih sedikit daripada pada shift pagi dan sore. Selain itu, 2-3 orang merawat 8-1 pasien setiap hari dalam satu tim. Dengan beban kerja yang sama, shift malam dapat menambah beban kerja dan perawat harus tepat waktu di tempat kerja.

Selain itu, ketidakpatuhan keluarga pasien di ruang pasien yang terlalu terkonsentrasi membuat perawat kesulitan menangani pasien yang membutuhkan perhatian

medis. Perawat harus berulang kali menjelaskan kepada keluarga pasien untuk tidak terlalu sering berada di kamar pasien, karena hal ini mempersulit perawat untuk menangani pasien dan menimbulkan perasaan stres. Bekerja karena beban kerja yang berlebihan. Dampak dari stress kerja yang dialami karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon dapat terlihat dari tingkat absensi karyawan di rumah sakit seperti pada tabel sebagai berikut:

TABEL 1.1 DATA KETERLAMBATAN HADIR DAN ABSENSI KERJA PADA KARYAWAN RSUD WALED KABUPATEN CIREBON PERIODE JANUARI – JUNI 2019

Bulan	Absensi		
	Izin	Sakit	Alpha
Januari	19	27	10
Februari	23	33	14
Maret	20	31	11
April	27	29	9
Mei	25	32	10
Juni	24	37	12
Total	138	189	66

Sumber: data internal RSUD Waled Kabupaten Cirebon, 2019

Dari tabel 1.1 maka dapat diketahui tingkat absensi karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon masih terbilang tinggi, terlihat dari jumlah karyawan yang izin tidak masuk kerja dan sakit. Banyak dari karyawan yang mengeluhkan sakit dikarenakan karena kelelahan, sulit tidur dan merasa pegal disekujur tubuh sehingga mereka merasa kurang istirahat, kondisi tersebut merupakan indikasi dari stres kerja.

Masalah lain yang dapat memicu stres kerja adalah dukungan sosial dari orang-orang di sekitar Anda, baik anggota keluarga maupun karyawan serta manajer level bawah. Rendahnya dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan di tempat kerja mengakibatkan mereka menjadi kurang termotivasi dalam bekerja, dan beban kerja yang berat menyebabkan karyawan di RS Waled Kabupaten Cirebon semakin merasa stres dan mengandalkan kinerja dan keinginan yang rendah. mengundurkan diri dari rumah sakit. Karyawan yang bekerja di RS Waled Kabupaten Cirebon merasa kurang mendapat dukungan sosial dari supervisor seperti B. Kurangnya perhatian terhadap karyawan, hubungan yang kurang harmonis antara atasan dengan karyawan serta dengan karyawan lainnya, kurangnya dukungan emosional dari rekan kerja seperti kepedulian dan empati yang kurang dari karyawan Selain

itu, kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui tingkat beban kerja pada karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui tingkat stress kerja pada karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui tingkat dukungan sosial pada karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel *intervening* pada karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen

Istilah manajemen seringkali dikaitkan dengan dunia bisnis. Namun, manajemen bukan hanya salah satu cabang perekonomian. Manajemen adalah ilmu atau seni dalam mengelola sumber daya seperti perencanaan, pengorganisasian, pemindahan, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 1) berasal dari kata “kelola” yang artinya “kelola”. Apa yang diatur, apa tujuan yang ditetapkan, mengapa harus diatur, siapa yang harus diatur dan bagaimana mengaturnya?

Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu, manajemen juga bersifat universal dan menggunakan kerangka ilmiah yang sistematis. Ilmu manajemen dapat diterapkan di semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintahan, pendidikan, sosial, agama, dan lainnya. Manajemen SDM

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau aktivitas lembaga. Oleh karena itu, perlu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut Dessler (2015: 3), manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi dan remunerasi karyawan, serta pengelolaan hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan kerja serta masalah-masalah yang berkaitan dengan keadilan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan aspek yang perlu diwaspadai oleh setiap perusahaan karena beban kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja pada mereka. Beban ini tergantung pada bagaimana orang tersebut bekerja. Dari segi ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang, baik

dari segi kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001 dalam Subagya 2016).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan di perusahaan. Karena stres kerja membuat karyawan gugup, ketakutan yang berlebihan juga meningkatkan emosi dan perenungan. Stres kerja juga mempengaruhi kondisi fisik karyawan, mengancam dan mengganggu kinerja karyawan, mis. Misalnya: mudah tersinggung, ketidakmampuan untuk rileks, emosi tidak stabil, kurang kerjasama, dan sulit tidur.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, VY 2013: 384), stres kerja merupakan konstruksi yang sangat sulit untuk didefinisikan. Stres di tempat kerja terjadi pada seseorang dengan seseorang yang melarikan diri dari masalah karena beberapa pekerja menambahkan tingkat pekerjaan mereka ke kecenderungan stres, stres sebagai kombinasi dari sumber beban kerja, karakteristik individu dan pemicu stres di luar organisasi. Stres kerja merupakan suatu kondisi stres yang berujung pada ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Dukungan Sosial

Hubungan sosial adalah pertukaran dua arah hubungan manusia di mana seseorang membantu orang lain. Kontrak sosial dibuat oleh siapa saja yang berurusan dengan orang lain untuk kepentingan hidup bermasyarakat karena orang itu dianggap makhluk sosial. "

Menurut Sarafino (Rokhimah, dalam Meilianawati 2015), orang yang bersosialisasi adalah orang yang memiliki hubungan emosional yang erat dengan pengungsi. Kemampuan sosial dapat berhubungan dengan kenyamanan, perhatian, harga diri, atau segala bentuk kemampuan kerja yang dipertahankan oleh orang atau kelompok lain.

Pengaruh Beban kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja mempengaruhi stres kerja. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki. Jika jumlah beban kerja yang diberikan melampaui kapasitas kerjanya, tentu saja hal itu akan menimbulkan stres kerja karena dalam melaksanakan tugasnya, karyawan akan merasa kelelahan. Jika jumlah beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton (Trisuryaningrum 2015). Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Davis & New Stron dalam Trisuryaningrum 2015). Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Haryanti (dalam Ambarwati 2013) bahwa akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbulnya emosi.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres kerja

Dukungan sosial berdampak pada stres kerja. Hal ini didukung oleh Setyaningsih (2007 dalam Ambarwati 2014) yang mengatakan bahwa salah satu cara yang dipandang positif adalah berpaling kepada orang lain dengan cara ini. Ketika kita sedang stres, kita akan pergi ke orang tua, saudara, teman, dan mentor kita untuk bantuan dan dukungan. diberikan oleh rekan kerja agar dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Setiap orang membutuhkan dukungan sosial dari orang-orang di sekitar mereka untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan diharapkan. Tanpa dukungan sosial, individu merasa sendirian, tertekan, frustrasi, dan putus asa.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Melalui Dukungan Sosial

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Demikian pula, dukungan sosial dan dukungan sosial dapat berdampak pada stres kerja. Dukungan sosial yang tinggi dapat menempatkan kondisi psikologis karyawan dalam kondisi yang baik sehingga individu dapat menghadapi stres kerja dengan baik. Jika beban kerja yang ditentukan melebihi atau jatuh di bawah kapasitas, maka stres kerja karyawan meningkat. Untuk itu, diperlukan sumber yang positif untuk menekan stres kerja serendah mungkin, melalui dukungan sosial (Tri Suryaningrum 2015).

H1 : Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja karyawan di RSUD Waled Kabupaten Cirebon

H2 : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel *Intervening*

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 2. HASIL REKAPITULASI DAN KATEGORI VARIABEL BEBAN KERJA (X)

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Faktor Eksternal	293.9	Cukup
2	Faktor Internal	234.7	Cukup
Rata-rata keseluruhan		264.3	Cukup

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, dalam variabel beban kerja secara keseluruhan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 264,3 dalam kategori cukup. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah faktor eksternal dengan nilai rata-rata sebesar 293,9. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu faktor internal sebesar 234,7. Maka dapat

disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon adalah Cukup.

TABEL 3. HASIL REKAPITULASI DAN KATEGORI VARIABEL STRES KERJA (Y)

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Gejala Psikologis	331.6	Tinggi
2	Gejala Fisik	273.3	Cukup
3	Gejala Perilaku	283.4	Cukup
Rata-rata keseluruhan		296,1	Cukup

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas, dalam variabel stres kerja secara keseluruhan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 296,1 dalam kategori cukup. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah gejala psikologis dengan nilai rata-rata sebesar 331,6. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu gejala fisik sebesar 273,3. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon tingkat stress berada pada kategori cukup.

TABEL 4. HASIL REKAPITULASI DAN KATEGORI VARIABEL DUKUNGAN SOSIAL (Z)

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Dukungan Emosional	256	Cukup
2	Dukungan Instrumental	264.5	Cukup
3	Dukungan Informasi	270.5	Cukup
4	Dukungan Penghargaan	223	Rendah
Rata-rata keseluruhan		253,5	Cukup

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas, dalam variabel dukungan secara keseluruhan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 253,5 dalam kategori "cukup". Dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dukungan informasi dengan nilai rata-rata sebesar 270,5. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dukungan penghargaan sebesar 223. Dengan demikian dukungan sosial pada karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon dinilai cukup mendukung, namun perlu ditingkatkan lagi dukungan sosial bagi karyawan terutama dukungan dari atasan, rekan kerja maupun keluarga agar dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan.

TABEL 5. REGRESI MODEL I (BEBAN KERJA TERHADAP DUKUNGAN SOSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	37.910	4.467		8.487	.000
Beban Kerja	.056	.076	.080	.741	.461

a. Dependent Variable: Dukungan Sosial

Tabel 5 diatas menunjukkan nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 0,741 dan nilai t-tabel adalah sebesar 1,987 (df=n-k-1; 88-1-1=86; $\alpha=0,05$) yang berarti nilai t-hitung < t-tabel atau $0,741 < 1,987$ dan nilai signifikan $0,461 > 0,05$. Jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel, Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak itu berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap dukungan sosial pada karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.080 ^a	.006	-.005	7.67697

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Dari output diatas didapatkan nilai R (korelasi) 0.080^a yang artinya hubungan variabel Beban kerja(X) Terhadap Dukungan Sosial (Y) sangat lemah. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0.006 yang artinya Beban kerja(X) Terhadap Dukungan Sosial (Y) 0,6 %

TABEL 6. REGRESI MODEL II (BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI DUKUNGAN SOSIAL).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.964	7.509		.794	.429
Beban Kerja	.809	.094	.674	8.562	.000
Dukungan Sosial	.180	.134	.106	1.346	.182

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Tabel 6 diatas menunjukkan nilai t-hitung variabel beban kerja yang didapat adalah sebesar 8,562 dan nilai t-tabel adalah sebesar 1,987($df=n-k-1$; $88-1-1=86$; $\alpha=0,05$) yang berarti nilai t-hitung > t-tabel atau $8,562 > 1,987$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

Nilai t-hitung variabel dukungan sosial yang didapat adalah sebesar 1,346 dan nilai t-tabel adalah sebesar 1,987($df=n-k-1$; $88-1-1=86$; $\alpha=0,05$) yang berarti nilai t-hitung < t-tabel atau $1,346 < 1,987$ dan nilai signifikan $0,182 > 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak itu berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel intervening pada karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, mana peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai tingkat beban kerja yang dialami karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon secara keseluruhan dinilai cukup tinggi, terlihat dari dimensi faktor eksternal dan faktor internal yang keduanya berkategori cukup.
2. Tanggapan responden mengenai tingkat stress kerja yang dialami karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon secara keseluruhan dinilai cukup tinggi, terlihat dari dimensi gejala fisiologis karyawan yang tinggi serta gejala fisik dan perilaku yang berkategori cukup tinggi.
3. Tanggapan responden mengenai tingkat dukungan sosial yang diperoleh karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon secara keseluruhan dinilai cukup terlihat dari dimensi dukungan penghargaan yang masih rendah serta dukungan emosional, instrumental dan informasi yang berkategori cukup.
4. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon.
5. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel intervening pada karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi beban kerja yang dialami karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon sebaiknya memperhatikan faktor eksternal yang menyebabkan terbebannya karyawan ketika

bekerja seperti penyediaan sarana dan prasarana kerja yang dapat mendukung karyawan ketika bekerja, mengurangi kompleksitas pekerjaan karyawan, membagi shift kerja karyawan secara adil dan merata, selain itu diperhatikan kondisi kerja serta kenyamanan karyawan ketika bekerja. Selain itu pada faktor internal sebaiknya perusahaan memberi motivasi yang membangun bagi karyawannya agar bersemangat dalam bekerja, memberi perhatian pada kondisi kesehatan karyawan dalam bekerja

2. Untuk mengurangi stress kerja yang dialami karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon sebaiknya perusahaan memperhatikan kondisi gejala psikologis karyawan dengan mengurangi kebosanan yang dirasakan karyawan melalui kegiatan berwisata atau *family gathering*, meningkatkan kepuasan bagi karyawan ketika bekerja melalui program pemberian *reward* berupa *financial* bagi karyawan yang berprestasi, memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang kondusif, memberi jam libur tambahan pada karyawan agar tidak merasa kelelahan dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan dukungan sosial bagi karyawan RSUD Waled Kabupaten Cirebon perusahaan perlu memperhatikan dukungan penghargaan bagi karyawan melalui pemberian apresiasi dari pimpinan bagi karyawan yang berprestasi, memberi semangat dukungan baik moral maupun materiil dari pimpinan kepada karyawannya, mengajak keluarga dan rekan kerja agar saling memberi semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ambarwati, Diah dan Lataruva, Eisha. 2014. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating". Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro
- [2] Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Davis, K Dan Newstrom. (1995). Perilaku Dalam Organisasi. Erlangga : Jakarta.
- [4] Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- [5] Haryati. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Jurnal Management Keperawatan. Vol.1 No.1. Mei 2013, 48-56.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta

- [7] Munandar, A.S. (2001). *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- [8] Subagya. 2016. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Variable Kepuasan Kerja*
- [9] Setiyana, V.Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- [10] Setyaningsih, R. (2012). *Dukungan Sosial Keluarga dan Persepsi terhadap Vonis dengan Penerimaan Diri Narapidana Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Wanita*. *Proyeksi* vol. 5 (2), 79-89
- [11] Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions*. Fifth Edition. USA: John Wiley & Sons
- [12] Trisuryaningrum (2015) *pengaruh beban kerja dan dukungan social terhadap stress kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*.